

深圳顺络电子股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核办法

为保证深圳顺络电子股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关法律、法规及规范性文件规定和公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥限制性股票激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的股权激励计划的所有激励对象，包括公司中高层管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的其他员工。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

2、公司人力资源部门在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作；公司财务部门负责提供相关的财务数据。

3、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核内容

1、公司业绩考核要求

对于考核对象，在2016-2018年的三个会计年度中，分年度对公司业绩指标进行考核，业绩考核要求为：

解锁	绩效考核目标
第一次解锁	以2015年净利润为基数，2016年净利润增长率不低于30%；2016年度加权平均净资产收益率不低于9%；
第二次解锁	以2015年净利润为基数，2017年净利润增长率不低于60%；2017年度加权平均净资产收益率不低于9%；
第三次解锁	以2015年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于90%；2018年度加权平均净资产收益率不低于9%。

（1）限制性股票锁定期内，各年度归属于公司股东的净利润及归属于公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

（2）以上净资产收益率与净利润指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者作为计算依据，2016年、2017年、2018年净利润均指归属于母公司所有者的净利润。

（3）如果公司当年发生公开发行或非公开发行股票的行为，则新增加的募集资金不计入当年净资产，并按照合理的方式从当年度净利润中扣除募集资金投入后对净利润的相应影响。

（4）本次限制性股票激励产生的激励成本在经常性损益中列支。

2、个人业绩考核要求

根据本考核管理办法，在限制性股票激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。目前对个人层面绩效考核结果共有A，B，C，D四档。其中A档为优秀，B档为良好，C档为合格，D档为不合格。

若激励对象上一年度个人绩效考核在C档以上（含C档），则激励对象按照

计划规定比例解锁。反之，若个人考核不合格，则公司按照限制性股票激励计划的有关规定将激励对象所获限制性股票当期可解锁份额注销。

六、考核周期

限制性股票激励计划期间每年一次。考核年度为2016年-2018年3个会计年度。董事会可以根据法律、法规、规范性文件要求及股东大会授权，调整考核周期。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、绩效考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，证券投资部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须归档部门与当事人同时签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档案保存，本次限制性股票激励计划结束三年后由证券投资部负责统一销毁。

十、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，自董事会审议通过之日起开始实施。

深圳顺络电子股份有限公司

董事会

二〇一六年七月四日